

**LT**

***Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas***

**SOC/576**

**Švietimo sistemos, padedančios išvengti įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikties**

**NUOMONĖ**

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas

**Švietimo sistemos, padedančios išvengti įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikties. Kokio perėjimo reikia?**
[nuomonė savo iniciatyva]

Pranešėja **Milena Angelova**

|  |  |
| --- | --- |
| Plenarinės asamblėjos sprendimas | 15/02/2018 |
| Teisinis pagrindas | Darbo tvarkos taisyklių 29 straipsnio 2 dalis |
|  | Nuomonė savo iniciatyva |
|  |  |
| Atsakingas skyrius | Užimtumo, socialinių reikalų ir pilietybės skyrius |
| Priimta skyriuje | 13/02/2019 |
| Priimta plenarinėje sesijoje | 21/03/2019 |
| Plenarinė sesija Nr. | 542 |
| Balsavimo rezultatai (už / prieš / susilaikė) | 130/0/2 |

# **Išvados ir rekomendacijos**

## EESRK teigiamai vertina tai, kad Europos Sąjungoje daugiau dėmesio skiriama švietimui, mokymui ir įgūdžių ugdymui bei panaudojimui, kaip pakartotinai nurodoma neseniai paskelbtose Europos Komisijos iniciatyvose[[1]](#endnote-1). Atkreipdamas dėmesį į tai, kad švietimas ir mokymas yra viena pagrindinių valstybių narių kompetencijos sričių, EESRK pabrėžia strateginę šių sričių svarbą Europos ateičiai ekonominės gerovės, didesnės sanglaudos ir demokratinio gyvenimo požiūriu, taip pat siekiant „atsižvelgti į piliečių lūkesčius ir pateikti atsaką į jiems kylantį susirūpinimą dėl ateities sparčiai besikeičiančiame pasaulyje“[[2]](#endnote-2).

## EESRK išreiškia susirūpinimą dėl įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitikties, kurią tam tikrais atvejais sukelia technologiniai ir demografiniai veiksniai, lemiamų didelių struktūrinių problemų darbo rinkose. Todėl jis ragina nedelsiant parengti ir įgyvendinti tikslingas politikos priemones, kartu numatyti paskatas ir geriausios praktikos rinkinius valstybėms narėms, siekiant padėti joms prireikus sėkmingai ir tikslingai pritaikyti savo švietimo ir mokymo sistemas, kad būtų išvengta įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitikties ir talentų nepanaudojimo.

## EESRK mano, kad šiandienos ir rytdienos įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitikties problemos gali būti tvariai sprendžiamos tik tuo atveju, jei Europos Komisija ir valstybės narės parengs tikslingą politiką ir imsis konkrečių priemonių, kuriomis siekiama tobulinti ir tinkamai pritaikyti švietimo ir mokymo sistemas, įsipareigojant vykdyti gabumų valdymą ir taikyti holistines įgūdžių valdymo sistemas. Todėl EESRK ragina jas skubiai ir veiksmingai to imtis. Visomis šiomis priemonėmis turėtų būti siekiama remti integruotą ir nuolatinį darbo jėgos prisitaikymą prie naujos ekonominės aplinkos.

## EESRK prašo Europos Komisijos aktyviau skleisti geriausią patirtį kvalifikacijos įgijimo programų ir profesinio rengimo ir mokymo srityje. Taip pat turėtų būti numatytas tinkamas visų švietimo ir mokymo proceso dalyvių paskatų derinys, kad visiems būtų užtikrinta teisė į tinkamą mokymą[[3]](#endnote-3). Kaip nurodyta ankstesnėje nuomonėje, EESRK pabrėžia Europos švietimo erdvės svarbą[[4]](#endnote-4). EESRK mano, kad reikia toliau gerinti ir nuolat tobulinti mokytojų ir dėstytojų įgūdžius ir kompetencijas visais švietimo ir mokymo lygmenimis.

## EESRK pripažįsta, kad kai kurie įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitkties elementai visada išliks ir švietimo sistemos niekada negalės visiškai idealiai parengti žmonių visoms aplinkybėms. Tačiau dabartinės tendencijos kelia nerimą ir sukuria kliūtis ekonomikos augimui ir darbo vietų kūrimui, todėl piliečiai negali išnaudoti viso savo kūrybinio potencialo, o įmonės – pasinaudoti visais inovaciniais pajėgumais, kuriuos suteikia žmogiškieji ištekliai. Todėl vyriausybės, socialiniai partneriai ir pilietinė visuomenė turėtų suvienyti jėgas šiai problemai išspręsti ir teikti žmonėms būtinas konsultacijas ir rekomendacijas padėti jiems priimti tinkamus sprendimus ir nuolat tobulinti tas žinias ir įgūdžius, kurie naudingi visuomenei. Siekiant geriau numatyti ir tenkinti įgūdžių poreikius, būtinas kompleksinis ir holistinis požiūris[[5]](#endnote-5).

## Norint sumažinti įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitiktį, būtinai reikės patikimai prognozuoti įgūdžių pasiūlą ir paklausą bei būsimą ES darbo rinkos struktūrą. Todėl universitetai, moksliniai centrai ir kitos mokslo tiriamosios institucijos, glaudžiai bendradarbiaudami su socialiniais partneriais ir atitinkamomis valstybių narių administracinėmis įstaigomis, turėtų pradėti dirbti šiais klausimais. Labai naudinga bus pastaraisiais metais CEDEFOP sukaupta patirtis, tačiau ją reikia toliau plėtoti nacionaliniu pagrindu, išsamiau išanalizuojant padėtį kiekvienoje valstybėje narėje.

## Vyriausybės, įmonės ir darbuotojai švietimą ir mokymą turėtų laikyti investicija. Tokiai investicijai taikomos mokestinės paskatos galėtų paskatinti darbdavius ir darbuotojus investuoti daugiau. Kolektyvinėse sutartyse būtų galima pripažinti tam tikras darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas, susijusias su švietimu ir mokymu. Siekiant padėti žmonėms vėl įsidarbinti, reikėtų skatinti geriausią kvalifikacijos kėlimo ir persikvalifikavimo praktiką.

## Didelė mokymosi dalis vyksta neformalioje ir savaiminio mokymosi aplinkoje, pavyzdžiui, jaunimo organizacijose ir per tarpusavio mokymąsi, ir daugelio darbo vietoje reikalingų įgūdžių negalima įgyti per formalųjį mokymą mokyklose[[6]](#endnote-6).Todėl EESRK ragina valstybes nares ieškoti būdų, kaip patvirtinti atitinkamas kvalifikacijas, įgytas tokiose sistemose. Vienas iš būdų tai padaryti – baigti kurti ir tinkamai naudoti savo nacionalines profesinių kvalifikacijų sistemas, taip pat naudojantis platformomis, kurios standartizuotai įvertina įgūdžių lygį, neatsižvelgiant į tai, kaip žmonės juos įgijo. Toks metodas suteiks papildomą galimybę pranešti įmonėms apie asmenų, ypač brandžių, potencialą, pabrėžiant įgūdžius, kurie nėra patvirtinti oficialiais kvalifikacijų dokumentais, tačiau, nepaisant to, gali būti vertingi.

## Mokymasis visą gyvenimą, kvalifikacijos kėlimas ir persikvalifikavimas yra bendra valstybės, darbdavių ir darbuotojų atsakomybė. Kad žmonių profesinė karjera būtų sėkminga, juos reikėtų aktyviai remti ir informuoti, be kita ko, vykdant profesinį orientavimą, konsultavimą, instruktavimą, mokymus ir mentorystę klausimais, kaip remiantis informacija pasirinkti profesinio rengimo ir mokymo galimybes, kurios suteiktų darbo rinkoje paklausių įgūdžių ir gebėjimų. Aktyvų vaidmenį turėtų atlikti socialiniai partneriai, kurie didintų informuotumą apie atitinkamas problemas ir siūlytų galimus sprendimus. Prieš investuodami savo laiką ir lėšas į mokymąsi, žmonės turi žinoti, kokie įgūdžiai yra naudingi ir kokio poveikio švietimo ir mokymo programos turės jų karjerai. Jie taip pat bus suinteresuoti įgyti kvalifikaciją ar gauti pažymėjimą, kurį pripažįsta kiti.

# **Įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitiktis šiandien ir rytoj**

## Ateitis yra šiandiena – ji tampa realybe greičiau nei spėjame sekti ir numatyti. Ji kelia didelių iššūkių ne tik įmonėms ir viešojo administravimo institucijoms, nes kuriami nauji verslo modeliai, bet ir darbuotojams – nes reikia naujų įgūdžių ir gebėjimų, daugumą kurių šiuo metu yra sunku numatyti, todėl visa visuomenė yra priversta pakankamai greitai prisitaikyti prie sparčių pokyčių. Jei norime, kad šis perėjimas būtų sėkmingas, turime išlikti vieningi, būti pasirengę nedelsiant imtis veiksmų, suvienyti jėgas, kad galėtume prognozuoti tai, kas greit įvyks, ir aktyviai valdyti dabartinius radikalius pokyčius, vykstančius žmogaus, robotikos, dirbtinio intelekto ir skaitmeninimo tarpusavio santykiuose, mūsų visuomenės labui.

## Įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitiktis yra viena didžiausių problemų, kurios šiuo metu kelia pavojų augimui ir stabdo tvarų darbo vietų kūrimą Europos Sąjungoje. Kai kuriuose tyrimuose[[7]](#endnote-7) nustatyta, kad dėl šio reiškinio prarandama 2 proc. ES BVP. Pasak Europos Komisijos, 70 mln. europiečių neturi tinkamų skaitymo ir rašymo įgūdžių, o dar daugiau žmonių skaičiavimo ir skaitmeniniai įgūdžiai yra menki. Neseniai atliktas tyrimas[[8]](#endnote-8) rodo, kad nepaklausių įgūdžių turinčių darbuotojų dalis Europos Sąjungoje vidutiniškai vis dar yra maždaug 40 proc., o tai atitinka bendrą CEDEFOP vertinimą. Tinkamų įgūdžių turintys darbuotojai yra svarbus bendrovių konkurencingumo veiksnys. Todėl nepaprastai svarbu, kad šiandienos ir rytdienos darbuotojai turėtų įgūdžių ir kompetencijų, kurie tenkintų besikeičiančius šiuolaikinės ekonomikos ir darbo rinkos poreikius. Niekas neturėtų būti paliktas nuošalyje[[9]](#endnote-9), o talentai neturėtų likti nepanaudoti. Norint pasiekti šiuos tikslus, reikia aukštos kvalifikacijos mokytojų ir dėstytojų, taip pat tinkamos paramos mokymuisi visą gyvenimą.

## Savo ankstesnėse nuomonėse[[10]](#endnote-10) EESRK yra pabrėžęs skaitmeninimo, robotizacijos ir naujų ekonominių modelių, pavyzdžiui, „Pramonė 4.0“, žiedinės ir dalijimosi ekonomikos, poveikį naujų įgūdžių poreikiams. Jis taip pat išdėstė savo požiūrį, kad švietimo ir įgūdžių ugdymo srityje reikia inovatyvesnių sprendimų, nes Europai būtina, kad iš esmės pasikeistų požiūris į švietimo sektoriaus tikslus ir jo veikimą ir žmonės suvoktų jo vietą bei vaidmenį visuomenėje[[11]](#endnote-11). CEDEFOP atliktas vertinimas[[12]](#endnote-12) parodė, kad dabartiniai ES darbo jėgos įgūdžiai yra maždaug penktadaliu mažesni nei reikia, kad darbuotojai galėtų atlikti savo darbą našiausiu lygiu. Todėl reikia imtis suderintų veiksmų siekiant toliau skatinti suaugusiųjų mokymąsi Europoje.

## Kadangi Europos ekonomika atsigauna, o kartu kinta įgūdžių poreikiai, darbo jėgos ir gabių darbuotojų trūkumas pradeda siekti aukščiausią lygį per pastarąjį dešimtmetį. Nedarbo lygis ES mažėja (nuo 10,11 proc. 2014 m. iki 7,3 proc. 2018 m.), o laisvų darbo vietų skaičius išaugo dvigubai (nuo 1,1 proc. 2009 m. iki 2,2 proc. 2018 m.)[[13]](#endnote-13).

### Su šia problema susiduria visos valstybės narės, nors mastas ir priežastys skiriasi. Visuotinė apklausa[[14]](#endnote-14) parodė, kad daugelyje valstybių narių darbdavių, patiriančių sunkumų įdarbinant darbuotojus, dalis yra tokia didelė, kad kelia nerimą. Dešimtyje valstybių narių ši dalis viršija bendrą 45 proc. vidurkį, o blogiausia padėtis yra Rumunijoje (81 proc.), Bulgarijoje (68 proc.) ir Graikijoje (61 proc.). Kitoje skalės pusėje – mažiau, tačiau vis tiek yra didelių problemų patiriančių šalių, t. y. Airija (18 proc.), JK (19 proc.) ir Nyderlandai (24 proc.).

### Maždaug trečdaliui darbdavių pagrindinė priežastis, dėl kurios jie negali užpildyti laisvų darbo vietų, yra kandidatų stoka. Dar 20 proc. jų nurodo, kad kandidatams trūksta reikiamos patirties. Kadangi įmonėse vyksta skaitmeninimas, automatizavimas ir pertvarkymas, kaip niekad svarbu rasti kandidatų, kurie pakankamai turėtų tiek techninių, tiek ir socialinių emocinių įgūdžių – tačiau 27 proc. darbdavių teigia, kad kandidatams trūksta reikalingų įgūdžių. Apskritai daugiau kaip pusė (56 proc.) darbdavių nurodo, kad labiausiai vertinami žmogaus gebėjimai yra (rašytinio ir žodinio) bendravimo įgūdžiai, toliau – gebėjimas bendradarbiauti ir spręsti problemas.

## Tiek Suaugusiųjų gebėjimų tarptautinio vertinimo programos (PIAAC), tiek Europos įgūdžių ir darbo vietų tyrimo rezultatai bei moksliniai tyrimai[[15]](#endnote-15) rodo, kad įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitiktis labai dažnai atsiranda dėl per aukštos kvalifikacijos / išsilavinimo. Paprastai keturi iš dešimties suaugusių darbuotojų mano, kad jų įgūdžiai yra nepakankamai panaudojami, o beveik trečdalio aukštojo mokslo įstaigų absolventų kvalifikacija yra pernelyg aukšta jų atliekamam darbui. Tai tiek neveiksmingo išteklių paskirstymo (dėl kurio nepakankamai panaudojami turimi įgūdžiai), tiek bendro darbuotojų įgūdžių ir darbo rinkos paklausos disbalanso pasekmė[[16]](#endnote-16).

## Įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitiktis daro neigiamą poveikį ekonomikai ir visai visuomenei. Ji:

* neleidžia piliečiams būti patenkintiems savo darbu ir karjeros galimybėmis, mažina jų patiriamą vertingumo jausmą ir gali stabdyti darbo užmokesčio didėjimą;
* užkerta kelią asmenybės augimui ir vystymuisi, taip pat asmens gebėjimų bei potencialo panaudojimui;
* mažina darbo našumą: remiantis kai kuriais vertinimais, dėl įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitikties Europos Sąjungoje našumas[[17]](#endnote-17) sumažėja maždaug 0,8 EUR už kiekvieną darbo valandą[[18]](#endnote-18);
* mažina įmonių konkurencingumą, nes darbuotojų įdarbinimo procesas tampa lėtesnis ir brangesnis ir reikia papildomų išlaidų mokymui.

## Vykstant spartiems pokyčiams, įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitiktis pastebima tiek aukštos, tiek ir žemos kvalifikacijos darbuotojų, taip pat profesijų, kurioms paprastai reikia aukšto išsilavinimo ir daug žinių, atvejais. Šiuo metu darbdaviams labiausiai reikia, be kita ko, elektrikų, mechanikų, suvirintojų, inžinierių, vairuotojų, IT specialistų, socialinių paslaugų specialistų, prekybos atstovų.

## Vis labiau didėja gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos (angl. STEM) ir skaitmeninių įgūdžių svarba įmonių konkurencingumui ir darbuotojų darbo našumui. STEM įgūdžių svarba neapsiriboja tik gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos mokymo programų turiniu –ji leidžia moksleiviams ir studentams įgyti įvairesnių įgūdžių ir gebėjimų, kaip antai sisteminis ir kritinis mąstymas. Paremiant tokius įgytus įgūdžius, taip pat labai svarbu, kad žmonės būtų tinkamai įsisavinę pagrindinius gebėjimus ir verslumo įgūdžius. STEM įgūdžių galima įgyti profesinio rengimo ir mokymo ir bendrojo lavinimo įstaigose. Ypač reikia skatinti, kad daugiau moterų studijuotų STEM dalykus, tinkamai šalinant atotrūkį tarp lyčių skaitmeninių įgūdžių srityje[[19]](#endnote-19). Turėtų būti rasta įvairių būdų populiarinti STEM dalykus, ypač regionuose, nes šie dalykai paprastai būna susitelkę dideliuose miestuose[[20]](#endnote-20). Naudinga priemonė, skirta susieti jaunuolius su pavyzdį besimokantiesiems rodančiais asmenimis ar mentoriais, kad būtų galima sužinoti apie konkretiems darbams reikalingus įgūdžius, yra skaitmeninis strateginių įgūdžių radaras[[21]](#endnote-21).

## Kad įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitikties problema nebegilėtų, reikia gerai parengtų politikos priemonių. Vykstant radikaliems technologijų pokyčiams, dažnai iki šiol nematyta forma ir beveik nenuspėjamai keičiasi verslo modeliai, klientų lūkesčiai ir darbo pobūdis. Kaip EESRK jau yra nurodęs anksčiau[[22]](#endnote-22), beveik pusę esamų darbo vietų galima automatizuoti, todėl automatizavimas ir robotai padarys didelį poveikį darbo ateičiai. Dėl to įmonių poreikiai ateityje gali vis labiau neatitikti darbuotojų kvalifikacijos, įgūdžių bei kompetencijų, o tai kelia iššūkį švietimo ir mokymo paslaugų teikėjams. Tokiomis aplinkybėmis vis akivaizdesnė tampa socialinių emocinių ir įvairias sritis apimančių įgūdžių, neretai įgytų savaiminio mokymosi būdu, svarba ir kyla klausimų, susijusių su savaiminio mokymosi ir švietimo pripažinimu ir patvirtinimu.

## ES turėtų raginti valstybes nares ir joms padėti skubiai spręsti šį struktūrinį darbo rinkos klausimą ir šalinti įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitikimus, kurie tampa kliūtimis augimui, ypatingą dėmesį skiriant STEM ir skaitmeniniams įgūdžiams. Socialiniams partneriams tenka svarbus vaidmuo nustatant ir, kai įmanoma, prognozuojant, kokių įgūdžių, gebėjimų ir kvalifikacijų reikės naujoms ir besiformuojančioms profesijoms[[23]](#endnote-23), kad švietimas ir mokymas geriau tenkintų įmonių ir darbuotojų poreikius. Skaitmeninimas suteikia galimybių visiems, tačiau tik tuo atveju, jeigu tai daroma teisingai, išugdant naują darbo koncepcijos supratimą[[24]](#endnote-24). Be to, svarbu, kad socialiniai partneriai dalyvautų aiškinant statistikos ir vyriausybinių agentūrų surinktus duomenis, nes darbdaviai ir profesinės sąjungos gali suteikti esminių įžvalgų, į kurias kitu atveju gali būti neatsižvelgta. Remiant iniciatyvas, itin svarbų vaidmenį atlieka Europos socialinis fondas (ESF), įskaitant bendrus socialinių partnerių veiksmus.

## Įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitikties moksliniai tyrimai atskleidė, kad labai skiriasi daugybei įvairių formų įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikčiai būdingos priežastys, mastas, pasekmės ir ekonominės išlaidos. Todėl visais atvejais taikoma vienoda politika greičiausiai bus neveiksminga, nes valstybės narės dažnai susiduria su skirtingomis problemomis. Vis dėlto akivaizdu, kad atitinkamų politikos priemonių, skirtų įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitikčiai mažinti, įgyvendinimas gali labai padidinti našumą. Šiuo tikslu EESRK pabrėžia, kad labai svarbus visuminis mokymasis, kuris puoselėja ir didina kultūros įvairovę bei bendrumo jausmą[[25]](#endnote-25).

## Svarbų vaidmenį pateikiant asmens kvalifikacijas, įgūdžius ir kompetencijas taip, kad būtų galima asmens sugebėjimus lengviau suderinti su darbo pobūdžiu, gali atlikti Europos įgūdžių pasas.

# **Švietimo ir mokymo sistemoms kylantys iššūkiai**

## Bendrosios pastabos

### Jei ES nori suteikti savo piliečiams geriausių sėkmės galimybių ir išsaugoti bei pagerinti savo konkurencingumą, ji turi paskatinti valstybes nares plėtoti tokią politikos aplinką, kurioje sudaromos į profesiją orientuoto pirminio švietimo ir mokymo galimybės ir toliau suteikiamos mokymosi visą gyvenimą galimybės per visą žmonių profesinį gyvenimą.

### Daugelyje valstybių narių švietimo ir mokymo sistemos yra pagrįstos ilgu formaliojo mokymosi laikotarpiu, po kurio eina profesinė karjera. Mokymosi ir pajamų sąsaja dažniausiai būdavo paprasta: „kuo ilgesnis formalusis mokymasis, tuo didesnis atitinkamas darbo užmokestis“. Ekonominiai tyrimai rodo, kad kiekvieni papildomi studijų metai yra sietini su vidutiniškai 8–13 proc. didesnėmis pajamomis. Tiesa ir tai, kad universiteto diplomas daugiau nebegali garantuoti darbo baigus studijas. Darbdaviai šiuo metu svarsto ne tik asmens kvalifikacijos lygį, bet ir įgūdžius bei gebėjimus, kuriuos asmuo įgijo mokymosi laikotarpiu, ir tai, kiek jie yra paklausūs darbo rinkoje. Tačiau, atsižvelgiant į naujus iššūkius, šis modelis nebeturėtų būti rekomenduotinas. Rytdienos švietimo sistemos turėtų naujais būdais susieti švietimą ir užimtumą, tiek palengvinant patekimą į darbo rinką, tiek ir suteikiant žmonėms galimybių lanksčiai įgyti naujų įgūdžių per visą savo profesinį gyvenimą.

### Raginimas tik daugiau šviesti ir mokyti nėra tinkamas atsakymas – daugiau nebūtinai reiškia geriau. Kad būtų galima tinkamai reaguoti, švietimo ir mokymo sistemos turi būti orientuotos į realius visuomenės ir ekonomikos poreikius, gebėti išvengti netinkamo išteklių paskirstymo ir suteikti žmonėms galimybę tikslingai mokytis visą gyvenimą. Siekiant skatinti vienodą ir įtraukų užimtumą, atitinkamomis priemonėmis reikia spręsti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo problemą.

### Internetas panaikino būtinybę žinoti ir prisiminti svarbius faktus bei duomenis – jis suteikia tiesioginę prieigą prie žinių vienu spustelėjimu. Tai keičia pagrindinius humanitarinių mokslų principus, nes studentai nebeprivalo savo galvoje laikyti visos informacijos, vietoj to jie turi išmokti mokytis ir susiformuoti bazinį, konceptualų atitinkamų dalykų vaizdinį, kad vėliau galėtų rasti ir apmąstyti informaciją, reikalingą tam tikrai užduočiai sėkmingai atlikti, arba rasti konkrečios problemos sprendimą.

### Technologiniai pokyčiai vyksta taip sparčiai, kad dėl jų pasensta kai kurių dalykų turinys, studentui net nebaigus savo aukštojo mokslo studijų. Tai kelia sunkumų tradicinėms mokymo programoms, ypač kai kalbama apie vadinamųjų „pagrindinių gebėjimų“ dalį, ir dėl to vis svarbesni tampa gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos dalykai ir socialinių emocinių gebėjimų, pavyzdžiui, kritiškai mąstyti, spręsti problemas, bendrai mokytis ir dirbti bendroje erdvėje, ugdymas. Ne mažiau svarbu apsvarstyti žmonių ir mašinų sąveikos iššūkį.

### Naujų technologijų plėtra taip pat kelia rimtų sunkumų praktinei švietimo ir mokymo daliai, nes daugelyje valstybių narių programos rengiamos ir oficialiai tvirtinamos labai ilgai, todėl jos tampa nelanksčios ir sunkiai pritaikomos prie realiame gyvenime vykstančių pokyčių. Siekiant šio tikslo būtina stiprinti visų švietimo pakopų ir darbo rinkos poreikių sąsają. Savalaikis mokymo programų atnaujinimas tampa pagrindiniu iššūkiu, todėl išryškėja prisiderinti gebančių profesinio rengimo ir mokymo bei pameistrysčių vaidmuo.

### Bet kurioje darbo vietoje labai svarbu, kad žmonės turėtų šiek tiek techninių ir specialių įgūdžių, pagrįstų konkretaus sektoriaus žiniomis ir patirtimi. Tačiau vis svarbiau tampa tai, kad jie taip pat turėtų pamatinių įgūdžių, pavyzdžiui, būtų kūrybiški ir gebėtų spręsti problemas, taip pat turėtų socialinių įgūdžių ir empatijos.

### Vis sparčiau senstant tradiciniams įgūdžiams, būtina sparčiau įgyti naujų įgūdžių, dėl to nuolat didėja poreikis įsisavinti naujas įgūdžių kombinacijas, reikalingas vadinamosioms mišraus darbo vietoms, kuriose derinamos skirtingos užduotys. Pavyzdžiui, šiuo metu ne tik technologijų sektoriuje, bet ir daugelyje kitų sričių reikalaujama programavimo įgūdžių, ir duomenys rodo, kad nuo trečdalio iki pusės skelbimų dėl geriausiai apmokamų darbo vietų kandidatų prašoma turėti programavimo įgūdžių.

### Spartūs pastarojo meto pokyčiai, susiję su naujų darbo vietų struktūra, reikalauja, kad mokymasis vis labiau būtų akcentuojamas kaip atskiras įgūdis. Geriausias būdas atremti neprognozuojamai besikeičiančių technologijų ir mišraus darbo vietų iššūkius yra gebėjimas greitai įgyti naujų įgūdžių ir toliau mokytis. Šį aspektą reikėtų valdyti atsargiai, užtikrinant, kad darbo rinkos užribyje neatsirastų nepalankioje padėtyje esančios grupės, pavyzdžiui, ilgalaikiai bedarbiai, labai žemos kvalifikacijos darbuotojai, neįgalieji ir mažumų atstovai. Šiuo atžvilgiu svarbu stiprinti socialinių partnerių ir aktyvios darbo rinkos politikos vykdytojų bendradarbiavimą.

### Norint pasiekti pirmiau minėtą tikslą, svarbu, kad valstybės narės rastų būdų motyvuoti jaunuolius nemesti mokyklos ankstyvuose etapuose, nes mokyklos nebaigę asmenys paprastai priklauso žemos kvalifikacijos ir mažai uždirbančių žmonių kategorijai. Organizuojant mokymus ypatingą dėmesį reikia skirti mažų vaikų turinčioms moterims, kad sparčiai besikeičiant profesijoms jos galėtų nuolat atnaujinti savo įgūdžius.

### EESRK primygtinai rekomenduoja plačiau propaguoti ir naudoti modulinį ir internetinį mokymąsi, pavyzdžiui, atviruosius švietimo išteklius ir atvirus masinio nuotolinio mokymo kursus[[26]](#endnote-26).

## Vidurinis ugdymas

### Kad vidurinis ugdymas galėtų suteikti moksleiviams ateičiai reikalingų pagrindinių įgūdžių – kaip antai smalsumas, patikimos informacijos paieška, gebėjimas nuolat mokytis, kūrybiškumas, problemų sprendimas ir kolektyvinis darbas – šioje srityje reikia atsisakyti reikalavimų tik įsiminti ir kartoti, o pereiti prie projektų rengimo ir problemų sprendimo metodų.

### Galingas įrankis, padedantis besimokantiesiems įgyti konkrečiam darbui reikalingų ir įvairias sritis apimančių (socialinių emocinių) įgūdžių ir skatinantis sėkmingą perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką, yra dualinė profesinio rengimo ir mokymo sistema, pagal kurią besimokantieji dalį laiko mokosi klasėje, o kitą dalį – įmonėje, ypač pagal pameistrystės sutartis. Todėl jos naudojimas valstybėse narėse turėtų būti aktyviau propaguojamas, atsižvelgiant į šios srities lyderių taikomą geriausią praktiką, kai tokio pobūdžio mokymo sistemoje dalyvauja nuo trečdalio iki pusės vidurinio ugdymo moksleivių. Stažuotės taip pat yra svarbios, nes jos padeda jaunimui įgyti praktinės darbo patirties. Stažuotės dažniausiai vyksta švietimo ir mokymo proceso metu. Jos taip pat gali vykti atviroje rinkoje po to, kai asmuo baigė mokslus ar profesinio rengimo programą. Stažuotėms taikomos taisyklės ir jų vykdymo sąlygos nustatomos nacionaliniu lygmeniu, atsižvelgiant į galiojančius teisės aktus, darbo santykius ir švietimo praktiką. Šios taisyklės galėtų remtis Tarybos rekomendacija dėl stažuočių kokybės sistemos[[27]](#endnote-27).

### Vis dėlto dualinio profesinio rengimo ir mokymo sistema turėtų būti pritaikyta prie naujų realijų, be kita ko, laiku atnaujinant mokymo programas, sukuriant palankią mokymosi aplinką, kurioje įgūdžiai gali būti plėtojami ir tobulinami per visą profesinio gyvenimo ciklą.

### Siekiant kokybiško dualinio profesinio rengimo ir mokymo, itin svarbūs mokytojų gebėjimai ir įgūdžiai. Jie taip pat gyvybiškai svarbūs praktinės patirties ir teorinės patirties derinimui. Todėl svarbu, kad valstybėse narėse ir toliau veiktų tęstinio mokytojų ir dėstytojų rengimo sistema ir kartu su socialiniais partneriais būtų stengiamasi rasti būdų juos motyvuoti.

## Aukštasis mokslas

### EESRK mano, kad daugelyje valstybių narių pagrindinis iššūkis aukštojo mokslo srityje – poreikis mokymo programose stiprinti su darbu susijusio mokymo elementus, kad studentai įgytų įvairias sritis apimančių ir konkrečių dalykinių praktinių įgūdžių, kurių reikalauja darbdaviai. Todėl socialinius partnerius reikia aktyviau įtraukti kuriant ir įgyvendinant švietimo ir mokymo priemones.

### Visuomet reikia turėti omenyje tai, kad universitetinės studijos nėra tikslas savaime. Visos darbo vietos yra svarbios, nes visos profesijos ir specialybės leidžia žmonėms prisidėti prie ekonominio ir socialinio visuomenės vystymosi, todėl universitetinis išsilavinimas turėtų išlikti viena iš pasirinkimo galimybių, o ne prievolė ar žmonių įgytas kokybės ženklas.

### Universitetinis išsilavinimas profesinės karjeros pradžioje nereiškia, kad nereikia nuolat įgyti naujų įgūdžių, ypač atsižvelgiant į tendenciją, kad profesinio gyvenimo trukmė ilgėja. Universitetai turėtų pripažinti naują socialinį tikslą, t. y. užtikrinti mokymąsi visą gyvenimą, naudojant lanksčias mokymosi formas (nuotolinį mokymąsi, vakarines paskaitas ir kt.), ir atitinkamai pritaikyti savo struktūras ir planus.

### Daugeliui darbo vietų vis svarbesni tampa socialiniai įgūdžiai, atsižvelgiant į jų vaidmenį palaikant santykius darbo vietoje, dalijant užduotis ir vadovaujant jų įgyvendinimui, kuriant ir išlaikant veiksmingą ir produktyvią aplinką. Todėl universitetams vertėtų papildyti savo tradicines mokymo programas specializuotose srityse papildomais vadybos, komunikacijos ir panašių sričių kursais. Be to, universitetai turi atsisakyti griežto mokymosi sričių atskyrimo ir pabrėžti tarpdisciplininius metodus. Aukštojo išsilavinimo reikalaujančių profesijų darbas ateityje neišvengiamai bus susijęs su tarpdisciplininių įgūdžių poreikiu.

### Galima suasmeninti ir informaciją apie veiksmingas mokymosi strategijas. Žmonės būna labiau motyvuoti veiksmingiau mokytis ir pasiekti geresnių rezultatų tada, kai jie geriau suvokia savo mąstymo procesus. Pastaruoju metu išpopuliarėjus mokymuisi internetu, daugiau sužinota apie mokymosi mechanizmus ir galima geriau suprasti, kokie yra geriausi individualaus mokymosi būdai. Taikant tokius metodus labiau tikėtina, kad studentai galės įgyti naujų įgūdžių vėlesniuose gyvenimo etapuose, o nuotolinio mokymosi formomis besinaudojantiems studentams gali būti pritaikytas ir individualus turinys.

### Atsižvelgiant į dideles aukštojo mokslo sąnaudas ir turimus duomenis, kad šioje srityje dažnai ištekliai paskirstomi neefektyviai, valstybės narės turėtų būti skatinamos nustatyti stebėjimo sistemas, kurios galėtų suteikti informacijos apie faktinę padėtį darbo rinkoje, kaip numatyta Tarybos rekomendacijoje dėl absolventų karjeros stebėsenos[[28]](#endnote-28).

## Profesinio rengimo ir mokymo sistema

### EESRK palankiai įvertino kokybiškos ir veiksmingos pameistrystės europinėje sistemoje nurodytą siekį, kad bent pusė pameistrystės programų vyktų darbo vietoje. Atsižvelgiant į nacionalinių programų įvairovę, siekiama palaipsniui pereiti prie to, kad dauguma pameistrysčių vyktų darbo vietoje[[29]](#endnote-29).

### EESRK teigiamai vertina Europos Komisijos tikslą užtikrinti, kad profesinis rengimas ir mokymas besimokantiems asmenims taptų itin vertingu pasirinkimu. Jis pabrėžia, kad svarbu didinti judumą tarp profesinio rengimo ir mokymo ir aukštojo mokslo sistemų, siekiant atverti galimybių ir padėti šalinti profesinio rengimo ir mokymo stigmatizavimą[[30]](#endnote-30).

### Pameistrystės programose aiškus vaidmuo tenka darbdaviams užtikrinant su darbu susijusias mokymo dalis, kad šią mokymo dalį būtų galima pritaikyti prie darbo rinkos tendencijų ir įgūdžių poreikių.

### Tam tikrą vaidmenį mažinant įgūdžių paklausos ir pasiūlos neatitiktį taip pat turi atlikti (pradinis ir tęstinis) profesinis mokymas ne vidurinio ugdymo ir aukštojo mokslo sistemose. Pasaulyje, kuriame darbuotojai nuolat persikvalifikuoja ir vis daugėja savarankiškai dirbančių asmenų, žmonėms reikės pagalbos pereinant iš vienos darbo į kitą[[31]](#endnote-31). Dėl šios priežasties reikia nustatyti skirtingas konsultacijų organizavimo formas, kad būtų pateikiama informacija apie karjeros galimybes, vidutinį skirtingų profesijų ir pareigų darbo užmokestį, konkrečių įgūdžių naudingumo trukmę ir pan.[[32]](#endnote-32)

### Naujos technologijos, kaip antai virtuali ir papildyta realybė, padeda lengviau bei veiksmingiau mokytis ir gali iš esmės pagerinti profesinį mokymą, o dideli duomenų rinkiniai suteikia prie individualių poreikių pritaikytų mokymo galimybių. Norint pasinaudoti šiomis galimybėmis, patartina įsteigti tinkamas platformas, kurios nebrangiai užtikrintų momentines jungtis, ir sukurti bibliotekas su užsakomaisiais kursais. Be visų kitų privalumų, tokios platformos taip pat išsprendžia didelių atstumų problemą atokiose vietovėse gyvenantiems žmonėms. Šis profesinio rengimo ir mokymo aspektas šiuo metu yra nepakankamai išvystytas, palyginti su universitetiniu išsilavinimu, ir turi būti stiprinamas.

### Kitas būdas pagerinti įgūdžius ir prisidėti prie didesnio darbuotojų našumo ir jų profesinio tobulėjimo, geresnių bendrų veiklos rezultatų ir darbuotojų gerovės darbe yra įmonių vidaus mokymai. Jie taip pat motyvuoja ir skatina darbuotojus daryti karjerą ir daugiau uždirbti. Todėl darbuotojų mokymas yra bendras interesas ir darbdaviams bei darbuotojams tenka bendra pareiga prisidėti prie kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo, o tai užtikrina sėkmingai veikiančias įmones ir tinkamai kvalifikuotus darbuotojus.

### Darbuotojų mokymų organizavimo ir įgyvendinimo srityje taikoma daug skirtingų nacionalinių įstatymų, taisyklių ir požiūrių. Kai kuriose valstybėse narėse yra nustatytos plačios apimties ir tvirtos profesinio mokymo politikos priemonės, įtvirtintos teisės aktuose, o kitose valstybėse narėse – mokymo nuostatos išdėstytos įvairių lygmenų kolektyvinėse sutartyse arba jas tiesiogiai tarpusavyje suderina darbdaviai ir darbuotojai darbo vietoje. Galimybės mokytis taip pat gali priklausyti nuo įmonės ar darbovietės dydžio. Reikėtų užtikrinti palankesnes sąlygas darbuotojams veiksmingai mokytis, kartu atsižvelgiant į sistemų įvairovę ir lankstumą, kurie skiriasi dėl nevienodos darbo santykių praktikos.

### Valstybės narės ir socialiniai partneriai turėtų bendradarbiauti, išnaudodami visą trišaliu ir dvišaliu pagrindu vykdomo socialinio dialogo potencialą, kad darbuotojams būtų sudaryta daugiau galimybių pasinaudoti mokymais ir juose dalyvauti. Tai turėtų būti užtikrinta taip, kad būtų naudinga visiems darbuotojams ir įmonėms ar darbovietėms, atsižvelgiant į mokymosi visą gyvenimą principą, kuris remiasi potencialiais ir realiais skirtingų darbuotojų poreikiais viešajame ir privačiame sektoriuose bei mažose, vidutinėse ir didelėse įmonėse bei darbovietėse.

### Darbdaviai ir darbuotojai turi bendrai susitarti dėl mokymų darbo vietoje organizavimo ir vykdymo metodų, derinant kolektyvinius ir individualius susitarimus. Tai apima mokymus, kurie, kaip pageidautina, vyksta darbo valandomis arba, kai tinkama, ne darbo metu (ypač su įmone nesusijusių mokymu atveju). Darbdavių požiūris į darbuotojų mokymą turėtų būti teigiamas. Tačiau tais atvejais, kai darbuotojas prašo arba turi teisę eiti mokytis, darbdaviai turėtų turėti teisę aptarti tokius prašymus siekdami užtikrinti, kad tai didintų darbuotojo įsidarbinimo galimybes taip, kad kartu tenkintų ir įmonės interesus.

### Profesinis mokymas nėra skirtas tik darbuotojams. Didelės įmonės paprastai savo vyresniajai vadovybei teikia specializuotus mokymus. Tačiau to nedaro MVĮ ir ypač mažos tradicinės bei šeimos įmonės. Šių įmonių klestėjimas beveik visiškai priklauso nuo jų savininkų ir (arba) vadovų. Trumpi mokymo kursai, galimybė pasinaudoti patariamosiomis ir konsultacinėmis paslaugomis ir vaizdo kursais apie teisinius reikalavimus, reguliavimo nuostatas, vartotojų apsaugą, techninius standartus ir pan. gali pagerinti šių bendrovių veiklą.

### Europos Komisija turėtų skatinti valstybes nares išnagrinėti teigiamą patirtį ES šalyse, kuriose gerai išvystytos profesinio rengimo ir mokymo sistemos, ir apsvarstyti galimybę parengti programas, skatinančias tokius mainus.

2019 m. kovo 21 d., Briuselis

Luca Jahier

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto pirmininkas

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. „Nauja Europos įgūdžių darbotvarkė“, 2016 m., „Europos švietimo erdvė“, 2018 m. Vidaus rinkos, pramonės, verslumo ir MVĮ generalinio direktorato projektas „Sektorių bendradarbiavimo įgūdžių srityje planas“ (nors jis labai riboto masto), taip pat įvairūs EASME / COSME projektai, pavyzdžiui, 2017/001, 004, 007 ir 2016/033 ir 034. [↑](#endnote-ref-1)
2. COM(2018) 268 final. [↑](#endnote-ref-2)
3. [OL C 237, 2018 7 6, p. 8.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.237.01.0008.01.LIT&toc=OJ:C:2018:237:TOC) [↑](#endnote-ref-3)
4. [OL C 62, 2019 2 15, p. 136](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.062.01.0136.01.LIT&toc=OJ:C:2019:062:TOC). [↑](#endnote-ref-4)
5. Tam pritaria Europos Komisija, t. y. Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas; be to, Komisija finansiškai ir kitomis priemonėmis parėmė EBPO nacionalinių įgūdžių strategijos šalių projektus kelete valstybių narių, įskaitant Portugaliją, Italiją, Ispaniją, Slovėniją ir Belgijos Flandrijos regioną. Pastaraisiais metais CEDEFOP taip pat įgyvendina specialiąsias programas, padedančias valstybėms narėms (Graikijai, Bulgarijai, Slovakijai, Estijai, Maltai) geriau prognozuoti įgūdžius ir pritaikyti infrastruktūrą: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>. [↑](#endnote-ref-5)
6. [OL C 13, 2016 1 15, p. 49](http://eur-lex.europa.eu/LexUriSErv/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2016:013:SOM:LT:HTML). [↑](#endnote-ref-6)
7. <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more> [↑](#endnote-ref-7)
8. Tyrimas „Įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitiktis – kliūtis ES įmonių konkurencingumui“, EESRK. [↑](#endnote-ref-8)
9. [OL C 62, 2019 2 15, p. 136](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.062.01.0136.01.LIT&toc=OJ:C:2019:062:TOC). [↑](#endnote-ref-9)
10. [OL C 237, 2018 6 7, p. 8](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.237.01.0008.01.LIT&toc=OJ:C:2018:237:TOC), [OL C 367, 2018 10 10, p. 15](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.367.01.0015.01.LIT&toc=OJ:C:2018:367:TOC). [↑](#endnote-ref-10)
11. [OL C 173, 2017 5 31, p. 45](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.173.01.0045.01.LIT&toc=OJ:C:2017:173:TOC). 40 proc. suaugusiųjų darbuotojų mano, kad jų įgūdžiai nėra visapusiškai išnaudojami: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>. [↑](#endnote-ref-11)
12. *Insights into skill shortages and skill mismatch*. *Learning from Cedefop's European skills and jobs survey*, Europos profesinio mokymo plėtros centras (CEDEFOP), 2018 m. Taip pat „Europos įgūdžių panorama“ ir *Europass*. [↑](#endnote-ref-12)
13. Nedarbo statistika, laisvų darbo vietų statistika, Eurostatas. [↑](#endnote-ref-13)
14. *Solving the Talent Shortage*, *ManpowerGroup Employment Outlook Survey*, 2018. Kai kurie abejoja šio tyrimo patikimumu, pavyzdžiui, Cappelli (2014 m.): <https://www.nber.org/papers/w20382>. [↑](#endnote-ref-14)
15. Tyrimas „Įgūdžių pasiūlos ir paklausos neatitiktis – kliūtis ES įmonių konkurencingumui“, kurį užsakė Rinkos ekonomikos institutas EESRK darbdavių grupės prašymu. [↑](#endnote-ref-15)
16. Ten pat. [↑](#endnote-ref-16)
17. Kai kitos vertės vienodos. [↑](#endnote-ref-17)
18. Ten pat. [↑](#endnote-ref-18)
19. [OL C 440, 2018 12 6, p. 37](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1544171130419&uri=CELEX:52018AE2156). [↑](#endnote-ref-19)
20. [OL C 440, 2018 12 6, p. 37](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1544171130419&uri=CELEX:52018AE2156) geros praktikos pavyzdžių galima rasti Vokietijoje, kur STEM įgūdžiai stiprinami padedant „Mažųjų miesto mokslininkų namams“: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>. [↑](#endnote-ref-20)
21. *BMW Foundation European Table* išvados. [↑](#endnote-ref-21)
22. [OL C 367, 2018 10 10, p. 15](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.367.01.0015.01.LIT&toc=OJ:C:2018:367:TOC). [↑](#endnote-ref-22)
23. <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vancancies>. Taip pat žr. *Overview of the national strategies on work 4.0 – a coherent analysis of the role of social partners*, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>. [↑](#endnote-ref-23)
24. [https://twentythirty.com/how-digitization-will-affect-the-world-of-work](https://twentythirty.com/how-digitization-will-affect-the-world-of-work/). [↑](#endnote-ref-24)
25. [OL C 62, 2019 2 15, p. 136](http://eur-lex.europa.eu/LexUriSErv/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2019:062:SOM:LT:HTML). [↑](#endnote-ref-25)
26. Tokios priemonės gali suteikti prieigą prie visų mokslo laipsnių, trumpesnių kursų ir specializacijų, taip pat nano laipsnių akademinių programų; suteikti lanksčią organizacinę struktūrą, padalijant akademinius laipsnius į modulius, o modulius – į kursus ar net smulkesnius vienetus; suteikti galimybių vyresnio amžiaus darbuotojams mokytis vėlesniuose profesinės karjeros etapuose; sumažinti mokymosi išlaidas ir laiką ir užtikrinti geresnę darbo, mokymosi ir šeiminio gyvenimo pusiausvyrą; greičiau ir lanksčiau reaguoti į didėjančius darbo rinkos poreikius rasti pageidaujamos kvalifikacijos ir įgūdžių turinčių žmonių; ugdyti pasitikėjimą ir padėti darbdaviams gauti informacijos apie potencialius darbuotojus, kai juos parengia pripažintos švietimo įstaigos. [↑](#endnote-ref-26)
27. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=LT](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=LT). [↑](#endnote-ref-27)
28. http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=36708&no=1. [↑](#endnote-ref-28)
29. [OL C 262, 2018 7 25, p. 41](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2018:262:SOM:LT:HTML). [↑](#endnote-ref-29)
30. <https://www.ceemet.org/positionpaper/10-point-plan-competitive-industry>. [↑](#endnote-ref-30)
31. [OL C 434, 2017 12 15, p. 36](http://eur-lex.europa.eu/LexUriSErv/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2017:434:SOM:LT:HTML). [↑](#endnote-ref-31)
32. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>. [↑](#endnote-ref-32)